

종합병원간호사의 조직효능감, 자기효능감, 간호전문직이 조직몰입에 미치는 영향

김현우¹, 박은희^{2*}

¹연세간호학원, ²광주여자대학교 간호학과 부교수

The Effect of Organizational Efficacy, Self-efficacy, Nursing Professionalism on Organizational Commitment in General Hospital Nurses'

Kim Hyun Woo¹, Eun Hee Park^{2*}

¹Yonsei Nursing School

²Associate Professor, Dept. of Nursing, Kwangju Women's University, Kwangju, Korea

요약 본 연구는 G시의 종합병원간호사 129명을 대상으로 자기효능감, 집단효능감, 간호전문직관이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고자 시행되었다. 분석은 빈도, 백분율, t-test, 일원배치 분산분석, 피어슨상관분석 및 단계적 회귀분석을 이용하였다. 본 연구결과를 살펴보면 자기효능감은 3.53점, 집단효능감은 3.66점, 간호전문직관 3.20점, 조직몰입은 3.47점이었다. 조직몰입 영향요인은 집단효능감($\beta=0.240, p=.003$), 근무형태 중 주간($\beta=0.249, p=.003$), 간호전문직관($\beta=0.229, p=.004$)이었다($F= 10.478, p<.001$). 그러므로 조직몰입 향상을 위해서 집단효능감을 향상할 수 있도록 병동별 의사소통프로그램, 협력프로그램 마련이 필요할 것이다. 또한 종합병원간호사의 근무시간이 일정하게 유지될 수 있도록 야간근무자 전담제도와 같은 시스템 개선이 필요하다. 더불어 간호현장에서 현실에 실망하여 간호전문직관이 낮아지지 않도록 지지프로그램 개발도 필요하다. 또한 단위당 근무가 진행되는 간호사를 위해 병동별로 타인 이해하기를 중점으로 코칭프로그램 지원 및 친목활동 지원이 병행된다면 집단효능감 상승에 도움이 될 것이다.

키워드 : 종합병원간호사, 조직몰입, 자기효능감, 집단효능감, 간호전문직관

Abstract The purpose of this study was designed to help the operation of the hospital organization through analysis of factors influencing organizational commitment of general hospital nurses. 129 nurses in general hospitals were targeted in G City. This study was conducted to analyze the effects of group efficacy, self-efficacy, and nursing professionals on organizational commitment. T-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, Descriptive statistics and multiple regression were used. Stepwise regression analysis found that organizational commitment was affected by group efficacy($\beta=0.240, p=.003$), nursing professionalism($\beta=0.229, p=.004$) and daytime work($\beta=0.249, p=.003$), The F statistic was 10.478 ($p<.001$). Therefore, in order to improve organizational commitment, it will be necessary to prepare communication programs and cooperation programs per unit to improve collective efficacy. In addition, it is necessary to improve the system, such as a system dedicated to night workers, so that the working hours of nurses in general hospitals can be maintained constant. In addition, it is necessary to develop a support program so that nursing professionals do not decrease due to disappointment in reality in the nursing field.

Key Words : General hospital nurse, Organizational commitment, Self-efficacy, Group efficacy, Nursing professionalism

This paper summarizes Kim Hyun-woo's master's thesis.

*Corresponding Author : Eun Hee Park(juliana@kwu.ac.kr)

Received May 15, 2023

Accepted July 20, 2023

Revised July 17, 2023

Published July 28, 2023

1. 서론

COVID19 팬데믹 이후, 전 세계적으로 충분한 수의 의료인을 확보하는 것은 국가 의료시스템을 유지하는데 가장 중요한 요소로 떠올랐다[1]. 특히, 간호사는 환자에게 24시간 직접 서비스를 제공하므로 간호사 인력확보는 무엇보다 중요하게 여겨진다[2]. 그러나 간호사는 3교대로 인한 장시간의 피로 누적, 타 보건의직에 비해 낮은 연봉, 과중한 업무량, 대인관계에서의 감정 소모, 간호사와 의사 역할에서의 법적인 문제 등 다양한 요인으로[2-4], 신입간호사 사직률은 52.2%에 육박한다[5]. 이처럼 잦은 사직자의 발생은 남아있는 간호사에게도 심적 부담을 준다. 이에 팬데믹과 같은 극한 상황에서도 의료현장을 떠나지 않고 직무를 다하고자 노력하는 의료인에 관심이 높아졌으며, 그들의 특성에 대한 분석을 통해 조직몰입에 차이가 있음을 밝히게 되었다[1].

조직몰입은 조직과 자신을 동일시하며 조직을 위해 헌신하는 것을 의미한다[6]. 긍정적이고 높은 조직몰입을 가진 간호사는 스스로 동기 부여를 통해 치밀하게 업무를 수행한다. 그 결과 조직의 생산성과 효율성을 높이며 조직구성원과 긍정적 대인관계를 유지한다[7]. 조직몰입은 때로는 활력, 몰두 등으로 설명되기도 하지만, 최근 들어 간호사의 개인적인 성향과 집단적인 성향에서 큰 차이를 보인다. 또 Y, Z세대는 개인적 성향과 삶의 질에 대한 가치가 상대적으로 중요한 반면 X세대는 사회적 경력과 자기 계발을 중요한 가치로 추구해 조직몰입에 차이를 보인다[8]. 그러나 팬데믹 상황과 같이 다수의 환자 사망과 의료인 사직이 넘쳐남에도 불구하고 조직몰입이 높은 간호사는 병원 내 남아 환자간호에 전념하고, 높은 재직 의도를 나타냈다[1]. 그러므로 조직몰입에 영향을 주는 요인을 파악하여 향후 발생 가능한 위기 상황 대처와 의료인력의 원활한 활동에 도움을 주어야 한다.

간호사의 조직몰입은 다양한 요인으로 영향을 받기 때문에 개인적인 요소와 집단적인 요소 모두가 고려되어야 한다. 현재까지 조직몰입에 영향을 주는 요인으로 나이, 근무경력, 성취 욕구, 직무만족, 이직 의도, 자기효능감, 간호전문직관 등 개인적 요소와 조직의 크기, 노조 등 조직 특성을 반영한 요소가 영향을 미치는 것으로 파악되었다[5,7-9]. 반면 간호사의 조직몰입은 조직시민행동, 집단행동 의식, 집단효능감 등 집단적인 요소와도 관련성을 보이므로, 이에 대한 다양한 연구도 필요한 실정이다

[6-9].

집단효능감은 자신이 속한 집단의 업무수행에 대한 자긍심과 신념을 의미한다. 즉, 집단효능감을 구성원이 자신이 속한 집단역량에 대한 믿음이다[12]. 특히, 팬데믹 상황과 같이 단위당 구성원이 서로 간에 안녕을 책임지는 상황에서는 다른 어떤 요소보다 집단효능감이 필요하다. 또한 한 집단의 집단효능감이 높은 경우, 조직이 추구하는 고차원적 성과를 가시화하는 데 각 구성원이 노력을 아끼지 않아 큰 성과를 나타낼 수 있다[12-13]. 간호업무는 매우 집단적 특성이 강조된다. 이에 조직구성원이 각 구성원에게 갖는 업무수행에 대한 믿음은 조직과 하나라는 일체감을 주고 구성원 애착을 형성하여 조직업무에 긍정적 영향을 주므로, 이에 대한 고려가 필요하다.

자기효능감은 업무를 스스로가 잘 수행할 수 있다는 신념을 의미하며[12], 자기효능감이 높은 간호사는 완하 간호와 같은 환자의 생명이 위중한 상황에서도 높은 적응력을 보이며 효율적으로 업무를 수행한다[10]. 만일 목표한 업무성과에 도달하지 못하여 좌절을 느껴도 신속한 대처 능력을 발휘하여 높은 직무만족을 느끼며, 조직을 위해 헌신한다[10-11]. 자기효능감이 높은 간호사는 스스로 스트레스를 조절하고 조직 내에서 직무만족과 안녕감이 높아지도록 노력한다[10]. 또한 학습과 자기 계발에 노력하고 경력 정체를 두려워하지 않는다[11]. 최근 간호사의 자기효능감과 같은 내적동기 요인이 위기중재 시 중요한 요소로 인식되므로, 이에 대한 연구도 필요하다.

간호전문직관은 간호에 대한 견해, 자신의 직업에 대한 직업적 견해를 의미한다[14]. 올바른 간호전문직관을 가진 간호사는 자신의 업무와 직무에 대해 올바른 견해로 간호업무에 높은 효율성을 보여 환자에게 수준 높은 간호 서비스를 제공한다[15]. 그러나 올바른 간호전문직관은 장시간의 교육과 훈련을 통해 형성되는 특성이 있으므로 팬데믹 상황에서 간호전문직관이 조직몰입에 영향을 주는 지 파악할 필요성이 있다[14-15].

현재까지 연구를 살펴보면 조직만족과 직무몰입의 관계 연구[9], 간호전문직, 개인적 특성과 조직몰입의 관계 연구[6], 직무만족과 조직몰입의 관계 연구[2], 자기효능감과 집단효능감 관련 연구[10], 자기효능감, 직무스트레스, 직업만족에 미치는 영향연구[16], 조직몰입과 직업만족 관련 연구[17] 등이 시도되었다. 최근 팬데믹 이후 국외를 중심으로 조직몰입 영향요인에 대한 다양한 연구가 시도되고 있다. 특히 조직몰입에 개인적인 요인과 집단적

인 요인이 미치는 영향요인 차이에 대한 관심이 매우 높다. 이에 본 연구는 개인요인으로 자기효능감, 간호전문직관과 집단요인으로 집단효능감이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 집단효능감, 자기효능감, 간호전문직관이 조직몰입과의 관계를 확인하고, 조직몰입에 미치는 영향요인을 확인하기 위한 조사 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구대상은 G시에 위치한 2개의 종합병원에 근무하는 간호사로, 연구목적 및 절차를 설명하고 허락을 받은 뒤 설문지를 통해 간호사 129명을 대상으로 편의표집 형태로 진행되었다. 표본수는 G-power를 이용하여 유의수준 .05, 중간효과 크기 .15, 검정력 80%, 예측변수 7개를 입력하였다. 그 결과 최소 표본 크기는 103명이 산출되어, 탈락률 20%를 고려해 129부의 설문지를 배포하여 129부의 최종 자료를 분석에 사용하였다.

2.3 연구도구

본 연구는 일반적인 특성 9문항, 자기효능감 17문항, 집단효능감 7문항, 간호전문직관 18문항, 조직몰입 15문항으로 총 66문항의 구조화된 설문지를 구성하여 사용하였다.

2.3.1 자기효능감

자기효능감은 Sherer와 Maddux(1982)의 도구를 정애순[18]이 수정·보완한 도구로 5점 Likert척도 도구를 사용하였다. 본 도구는 2인의 간호학교수가 내용타당도를 검증하였으며 “나는 어떤 일을 계획할 때 그 일을 할 수 있다고 확신한다”는 질문을 시작으로 총 17문항으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미하며, 정애순[20]의 연구에서 Cronbach's alpha .86, 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .94이었다.

2.3.2 집단효능감

집단효능감은 Riggs와 Knight(1994)의 도구를 고유경

[19]이 수정·보완한 5점 Likert척도 도구를 2인의 간호학 교수의 내용타당도 검증을 거쳐 사용하였다. 본 도구는 “우리 간호단위(병동)은 평균 이상의 능력을 가지고 있다”는 문항을 시작으로 7개 문항을 포함하고 있으며, 점수가 높을수록 집단효능감이 높음을 의미한다. 고유경 [19]의 연구에서 Cronbach's alpha .74, 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .84이었다.

2.3.3 간호전문직관

간호전문직관은 한상숙, 김명희, 윤은경[20] 등이 개발한 5점 Likert척도 도구를 간호학 교수 2인이 내용타당도 검증을 거쳐 사용하였다. 본 도구는 “간호사는 박애정신을 지닌 성숙한 인격을 가진다”를 포함하여 18개 문항으로 구성되었으며, 점수가 높을수록 간호사의 간호전문직관이 높음을 의미한다. 한상숙, 김명희, 윤은경[20] 등의 연구에서 Cronbach's alpha는 .91, 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .84이었다.

2.3.4 조직몰입

조직몰입은 Mowday(1979)등이 개발한 도구를 이명하[21]가 번안한 도구로 2인의 간호학교수의 내용타당도 검증을 거쳐 사용하였다. 본 도구는 “나는 우리병원의 발전을 위해 다른 사람보다 더 많은 노력을 기울인다”를 포함한 총 15문항, 7점 Likert척도 도구로 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 이명하[23]의 연구에서 Cronbach's alpha는 .91, 본 연구에서 Cronbach's alpha는 .89이었다.

2.4 자료수집 및 윤리적인 고려

본 연구는 K대학교 IRB승인을 얻어 수행되었다 (1041485-202007-HR-001-21). 자료수집은 2020년 8월 20일부터 8월 30일이었다. 연구자가 2곳의 병원 간호부의 허락을 얻은 후, 각 병동을 방문하여 연구목적과 연구방법을 설명하고 연구에 동의한 간호사에게 설문지를 배포하고 재방문 후 설문지를 수집하였다. 본 대상자에게 연구에 참여하지 않거나 중간에 연구참여를 철회하여도 어떠한 불이익이 없음도 설명하였다. 또한 각 자료는 무기명 처리됨을 알렸다. 최종 129부가 수집되어 이용하였다.

2.5 자료분석

자료는 SPSS WIN 22.0으로 분석하였다. 일반적 특성

은 실수, 백분율 및 평균, 표준편차를 구하였고, 변수 간의 차이를 분석하기 위해 t-test, one-way ANOVA, 상관관계는 피어슨 상관계수를 이용하였고, 영향요인 분석은 Stepwise multiple regression을 사용하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자에 대한 일반적 특성

대상자의 나이는 26~30세가 가장 많았고, 평균 30.54±5.52년이었다. 총 경력은 평균 7.33±5.42년이었다. 근무형태는 주간근무 36.4%, 3교대 63.6%이었다 (Table 1).

Table 1. General characteristics of the subject (N=129)

Characteristics	Categories	n(%) or M(SD)	
Age (years)			30.54±5.52 (years)
Marital status	Unmarried	80 (62.0)	
	Married	49 (38.0)	
Education	College	47 (36.4)	
	for more than Bachelor	82 (63.6)	
Working department	Ward	78 (60.5)	
	Special part	38 (29.4)	
	Etc	13 (10.1)	
Working type	Day	47 (36.4)	
	Shift	82 (63.6)	
Total career (years)	not more than 2	27 (20.9)	7.33±5.42 (years)
	3~5 b	35 (27.2)	
	6~10 c	36 (27.9)	
	for more than 11 d	31 (24.0)	
Position (nurse)	Staff	110 (85.3)	
	general	19 (14.7)	
Monthly income (10,000won)	not more than 250	55 (42.6)	
	251~299	68 (52.7)	
	for more than 300	6 (4.7)	

3.2 대상자의 집단효능감, 자기효능감, 간호전문직관, 조직몰입 정도

집단효능감은 평균평점 3.66±0.56점, 자기효능감 평균평점 3.53±0.49점, 간호전문직관은 평균평점 3.20±0.39점, 조직몰입은 평균평점 3.47±0.72점으로 나타났다(Table 2).

Table 2. The degree of variables (N=129)

Variables	Range	Average M±SD
Group efficacy	1~5	3.66±0.56
Self-efficacy	1~5	3.53±0.49
Nursing professionalism	1~5	3.20±0.39
Organizational commitment	1~7	3.47±0.72

3.3 일반적 특성에 따른 조직몰입 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입은 부서, 근무 형태, 총 경력에 유의한 차이가 있었다(Table 3).

Table 3. Difference in organizational commitment according to general characteristics

Characteristics	Categories	M(SD)	F	p	Scheffe
Marital status	Unmarried	3.40(0.67)	-1.419	.158	
	Married	3.58(0.77)			
Education	College	3.40(0.69)	-0.789	.432	
	for more than Bachelor	3.50(0.73)			
Working department	Ward	3.31(0.63)	5.854	.004**	
	Special part	3.77(0.77)			
	Etc	3.55(0.79)			
Working type	Day	3.74(0.76)	3.379	.001**	
	Shift	3.31(0.64)			
Total career (year)	not more than 2	3.56 (0.61)	3.135	.028*	c/d
	3~5 b	3.42 (0.71)			
	6~10 c	3.22(0.69)			
	for more than 11 d	3.72(0.77)			
Position (nurse)	Staff	3.43(0.73)	-1.320	.189	
	general	3.67(0.64)			
Monthly income (10,000 won)	not more than 250	3.50(0.79)	2.579	.080	
	251~299	3.39(0.63)			
	for more than 300	4.06(0.76)			

* p<.05 ** p<.01

3.4 대상자의 감염관리수행, 직무스트레스, 회복탄력성, 간호직무 수행 간의 상관관계

조직몰입은 집단효능감(r=0.293, p=.001), 간호전문 직관(r=0.259, p=.003)에서 유의한 양의 상관관계가 있었다(Table 4).

Table 4. Correlation among variables

Variables	Group efficacy	Self efficacy	Nursing professional intuition	Organizational commitment
Group efficacy	1	.171 (.053)	.091 (.305)	.293** (.001)
Self efficacy		1	.400** (.001)	.104 (.241)
Nursing professionalism			1	.259** (.003)
Organizational commitment				1

* p<.05, **p<.01,

3.5 대상자의 조직몰입 영향 요인

단계적 회귀분석을 실시하기 위해 근무부서, 근무형태는 더미변수로 처리하였다. 회귀분석의 기본가정과 다중공선성 존재하지 않는지 확인하기 위해 분석한 결과, Durbin-Watson 1.938, 공차한계(tolerance) 0.976~0.990로 0.1이상으로 나타났다. 분산팽창인자(VIF)는 1.009~1.025로 10미만으로 다중공선성의 문제는 없어 단계적 다중회귀분석을 시행하기 위한 기본가정은 충족되었다. 단계적 회귀분석 결과, 조직몰입에 영향을 주는 요인은 근무형태가 주간인 경우($\beta=0.249, p=.003$), 간호전문직관($\beta=0.229, p=.004$), 집단효능감($\beta=0.240, p=.003$)이었다. 회귀모형의 F통계량은 10.478($p<.001$)로 설명력은 18.2%이었다(Table 5).

Table 5. Influencing factor on organizational commitment

Model	B	SE	β	t(<i>P</i>)
Constant	0.856	0.581		.1474 (.043)
Group efficacy	0.308	0.104	0.240	2.966 (.003)
Day work*	0.368	0.119	0.249	3.082 (.003)
Nursing professionalism	0.421	0.148	0.229	2.849 (.004)
$R^2=.201, Adj. R^2=.182, F=10.478, p<.001$				

*Dummy coad : 1=Day, 0=Shift

5. 논의

본 연구는 종합병원간호사를 대상으로 자기효능감, 집단효능감, 간호전문직관 및 조직몰입 간의 관계 분석과 영향요인을 파악함으로써 종합병원간호사의 조직몰입에 도움을 주고자 시도되었다.

본 연구에서 자기효능감은 국외간호사 대상 연구와 매우 유사하다[9-10]. 이처럼 선행연구와 유사한 결과는 간호사의 자신에 대한 믿음, 신념, 업무에 대한 자신감 등이 반영된 결과로 보인다. 본 연구에서 집단효능감은 국내 연구자료가 부족해 국외의 스페인 간호사를 대상으로 한 연구와 비교한 결과, 다소 차이가 있다[11]. 이는 지역, 병원 규모, 시스템, 문화적 차이 등의 격차로 보이며 향후 국내간호사를 대상으로 한 연구가 필요해 보인다. 본 연구에서 간호전문직관은 일부 선행연구보다 다소 낮았다[23-24]. 이처럼 본 연구가 선행연구와 편차를 보이는 것은 본 연구대상의 병원 규모가 3차 병원에 비해 작고, 3교

대 근무자가 다소 많았기 때문으로 분석된다. 일부 선행 연구자는 간호사 경력이 많은 경우 다양한 임상경험으로 간호전문직관은 성숙해지고 높아짐을 주장한다[23]. 이에 경력자들의 간호전문직관이 전달될 수 있는 소모임 활성화나 교육프로그램 등을 고안할 필요가 있다. 본 연구에서 조직몰입은 선행연구에 비해 다소 낮게 측정되었다[25]. 이는 소속 병원의 지역 차이로 보이며, 수도권에 비해 지방병원의 조직몰입이 떨어지는 것은 간호인력 부족 현상과 무관하지 않을 것이다[3]. 이에 대해 선행연구자는 조직몰입을 할 수 있는 조직환경을 제공하는 것이 중요함을 주장한다[9]. 그러므로 병원은 간호사의 적정 인력 배치를 위해 노력해야 하며 법적 기준을 상회하는 간호사 배치에 힘써야 한다.

본 연구에서 일반적 특성에 따라 조직몰입 차이는 근무부서, 근무 형태, 총 경력이었다. 특히, 일반병동에 비해 특수병동이 조직몰입이 높은 것은 특수병동의 간호업무 특수성과 선배 간호사에게 장시간 훈련을 받는 등으로 인해 유대관계가 형성되었기 때문으로 생각된다[26]. 또한 근무형태 중 낮근무가 밤근무에 비해 조직몰입이 높은 것은 교대근무자는 수면패턴의 변화가 잦아 수면의 질이 떨어지기 때문이다[11]. 낮은 수면의 질은 업무 효율성 및 조직몰입이 떨어지는 요인으로 작용한다. 이에 수면 패턴을 고려한 근무 배치도 필요해 보인다. 본 연구에서 총 경력이 많을수록 조직몰입이 높게 측정된 선행연구들과 일치하는 결과를 보인다[25]. 이는 경력이 쌓일수록 조직에 착이 증가하고, 업무에 대한 책임감이 강해지기 때문이다[11]. 이에 경력자의 조직에 대한 긍정적 태도를 신규간호사가 접하는 기회가 제공되도록 편안한 환경에서 서로 마음을 나누는 의사소통 기회를 마련한다면 도움이 될 것으로 생각된다.

본 연구에서 조직몰입은 집단효능감, 간호전문직관과 양의 상관관계를 나타내 선행연구들과 동일한 결과를 나타냈다[11]. 반면 자기효능감이 조직몰입과 상관성을 보이지 않아 기존의 선행연구와 차이를 보인다. 이와 같은 차이는 종합병원의 인력 현황, 근무 환경요건에 따라 차이가 나는 것으로 추정된다. 일부 선행연구자는 집단효능감이 높아도 간호사 스스로 지각한 자기효능감이 낮은 경우 조직몰입에 부정적 영향을 줄 수 있음을 지적한다[11-12]. 그러므로 자기효능감, 집단효능감 향상을 위한 교육프로그램 모색이 필요하다. 반면 선행연구자들은 자신이 하는 업무가 자신의 앞날에 도움이 될 때 조직몰입

이 증가함을 주목한다[10]. 이에 간호사에게 적절한 보상 체계, 후생복지 등이 주어진다면 조직몰입 상승에 도움이 될 것이다.

본 연구에서 조직몰입에 영향을 주는 요인은 집단효능감, 주간 근무, 간호전문직관으로, 조직몰입을 18.2% 설명하였다. 본 연구에서 가장 큰 영향요인은 집단효능감으로 자기효능감이 유의하게 나타난 선행연구들과는 차이를 보인다. 이와 같은 결과는 아마도 팬데믹 상황에서 간호사 간의 상호신뢰를 통해 서로를 감염에서 지켜주고, 어려운 상황이지만 환자를 지키고 업무에 최선을 다해야 한다는 일념이 집단효능감으로 표출되어 조직몰입에 영향을 준 것으로 판단된다. 본 연구처럼 자기효능감은 영향력을 보지 않고 집단효능감이 조직몰입에 큰 영향을 주는 경우는 매우 이례적인 현상이다. 이것은 팬데믹 상황이라는 위기상황에서 나타나는 특별한 현상으로 보여지므로 이에 대한 관심과 지속적 연구가 필요해 보인다. 또한 집단효능감을 높일 수 있는 구성원 간의 타인 이해하기를 중점으로 코칭프로그램 지원 및 친목 활동 지원을 통해 집단효능감 향상에 노력해야 할 것이다. 그러나 집단효능감이 너무 높은 경우, 집단에 대한 높은 신뢰로 인해 개인의 노력이 줄거나 자원투입이 적어지거나 기존에 방식에 집착하는 경향을 보임을 선행연구자는 지적한다 [11]. 그러므로 집단효능감의 향상과 함께 자기효능감도 상승시킬 수 있는 위한 방안 모색이 필요할 것이다.

선행연구를 살펴보면 간호전문직관은 간호학생에 비해[24], 간호사가 오히려 떨어지는 경향을 보인다[23]. 이는 학교교육에 비해 실무가 강조되는 현장에서 바쁜 업무, 장시간 노동, 부족한 법적 보호 등으로 인해 간호사직업에 대한 현실적 가치충돌도 나타나는 현상으로 보인다. 이에 학교에서 쌓은 간호전문직관이 임상현장에서 낮아지지 않도록 간호부는 체계적인 간호전문직관 관련 교육을 꾸준히 제공해야 한다. 마지막으로 3교대로 근무하는 간호사 업무 특성상 많은 간호사들이 수면패턴 변화로 인한 신체적 고통을 호소하며 조직몰입을 저해하는 요소로 작용한다. 이에 야간 담당간호사 제도, 2교대 간호사제도 등의 정착을 통해 간호사의 근무가 일정하게 유지되고 신체리듬이 최상으로 환자 간호에 몰입할 수 있게 도와야 할 것이다.

이상의 결과를 종합하면 임상간호사의 조직몰입은 집단효능감, 간호전문직관, 근무형태가 영향요인으로 나타났다. 이에 임상간호사의 바람직한 근무환경 조성과 일정

한 근무형태를 유지할 수 있는 병원 환경개선과 시스템 개선이 필요할 것이다. 또한 병원 내 간호조직은 간호전문직관 향상을 도모하고 집단효능감을 높일 수 있는 다양한 교육프로그램을 마련해야 할 것이다.

본 연구는 코로나19와 같은 대형 팬데믹 상황에서도 종합병원간호사가 흔들림 없이 환자 간호에 전념하는데 도움을 주는 조직몰입 영향요인을 규명하여 최악의 의료 상황에서도 의료현장을 지키며 환자의 생명을 보호하고 간호하는 간호사의 특성을 파악해 향후 팬데믹과 같은 유사 상황에 의료공백 해소에 다소나마 도움이 되기를 기대하며 시도되었다. 비록 본 연구 결과가 일부의 종합병원 간호사를 대상으로 하고 있어 전체 간호사로 일반화하기는 어렵지만, 향후 새로운 전염병 혹은 보건의료 환경의 악재 발생 등의 상황에 집단효능감, 간호전문직관이 확고한 간호사 양성을 통해 국가 보건의료시스템의 원활한 운영에 도움이 될 기초자료로 사용될 수 있을 것으로 기대된다. 더불어 간호조직의 업무성과와 간호 질향상, 인력 시스템 향상에 도움이 될 수 있기를 기대해 본다. 본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 현재 간호사의 집단효능감에 연구가 매우 미비하여 집단효능감에 대한 다양한 연구를 제안한다. 둘째, 간호사의 근무형태에 대한 연구가 다양하게 시도되어 간호사의 근무제도에 향상에 기초자료가 풍부해져 제도 개선에 근거자료 마련이 필요하다. 셋째, 팬데믹과 같은 보건 위기 상황에 의료진의 일방적인 희생을 강요할 수 없으므로, 의료진의 처우개선, 법 개정 등에 대한 근거마련을 위한 연구가 꾸준히 진행되어야 할 것이다.

REFERENCES

- [1] M. Bell & A. Sheridan (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 4(12). DOI : 10.1016/j.ijnsa.2020.100007
- [2] K. R. Shin (2021). COVID-19 Counter Measures and Action Plan for Improvement of Nursing Treatment. *HIRA Research*, 1(1), pp. 103-107. <https://scienceon.kisti.re.kr/srch/selectPORSrchArticle.do?cn=JAKO200228835721653>
- [3] J. H. Park, J. H. Yang, J. W. Kim (2020). *A Survey on the Status of Hospital Nursing Workforce Placement*. Seoul : Hospital nurse's association.

- [4] S. H. Lee (2021). Factors influencing new nurses' recognition of turnover intention : Content analysis, *Journal of Industrial Convergence*, 19 (2), pp. 81-87. DOI : 10.22678/JIC.2021.19.2.081
- [5] J. Y. Park (2023. 6. 5). 52.8% of new nurses resign in less than a year. *Money Today p. Health and Bio*.
https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2023060516520791518
- [6] S. Y. Jung & H. D. Lee (2019). Mediating Effect of Nursing Professionalism on the Relationship between Nurses' Character and Organizational Commitment of the Nurse. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 25(3), pp. 239-247. DOI : 10.11111/jkana.2019.25.3.239
- [7] S. Noor, N. Nursalam, T. Sukartini (2021). Development of an Organizational Commitment Model Based on Belief on Nurse Performance. *A multifaceted review journal in the field of pharmacy*, 12(1), pp. 818-831.
- [8] G. W. Jo & E. J. Kim (2023). Effects of Generation on Professional Pride and Organizational Commitment among Hospital Nurses: The Mediating Effects of Individualism-Collectivism Tendency. *J Muscle Jt Health*, 30(1), pp. 15-24. DOI : 10.5953/JMJH.2023.30.1.15
- [9] Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R.I., Gourlay, S.(2020). Document details - Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 31(13), pp. 1739-1769. DOI : 10.1080/09585192.2017.1423100
- [10] P. M. Brriese (2022). *Factors Associated With New Hospital Nurses' Self-Efficacy In Providing Providing Palliativ alliative End-Of-Life End-Of-Life Care*. Doctoral dissertation. University of North Dakota: Dakota.
- [11] A. Orgambidez, Y. Borrego, O. Vázquez-Aguado (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *International Nursing Review*, 66 (3), p 381-388. DOI : 10.1111/inr.12477
- [12] A. Bandura(2000). Exercise of human functioning through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78.
https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/1467-8721.00064
- [13] C. B. Gibson, A. P. Randel, P. C. Earley, (2000). Understanding group efficacy An empirical test of multiple assessment methods. *Group & Organization Management*, 25, 67-97. DOI : 10.1177/1059601100251005
- [14] M. A. Lee, S. J. Kang, H. S. Hyun(2019). Relationship among Nursing Professionalism, Nursing Work Environment, and Patient Safety Nursing Activities in General Hospital Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, 25(4), pp. 317-328. DOI : 10.11111/jkana.2019.25.4.317
- [15] H. J. Cho & J. Y. Lee (2015). A study on self-esteem, nursing professional values and organizational commitment in a diploma nursing students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society* 16(12), 8498-8508. DOI : 10.5762/KAIS.2015.16.12.8498
- [16] Y. S. Bong, H. S. So, H. S. Yoo(2009). A Study on the Relationship between Job Stress, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 15(3), pp. 425-433. UCI : G704-001792.2009.15.3.015
- [17] S. H. Kim, M. A. Lee (2006). A Study of the Reward and the Job Satisfaction Perceived by Nurses. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 12(1), pp. 122-130. DOI : 10.5392/jkca.2019.19.05.532
- [18] A. S. Jung (2007). A Study on the Relations Between a Health Promoting Behaviors and Self-efficacy in General Hospital nurse. Master's thesis, Hanyang University, seoul.
https://repository.hanyang.ac.kr/handle/20.500.11754/149738
- [19] Y. J. Ko (2008). Identification of Factors related to Hospital Nurses' Organizational Citizenship Behavior using a Multilevel Analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(2), pp. 287-297. UCI : G704-000229.2008.38.2.013
- [20] S. S. Han, M. H. Kim, E. K. Yun (2008). Identification of Factors related to Hospital Nurses' Organizational Citizenship Behavior using a Multilevel Analysis. *J Korean Acad Soc Nurs Edu*. 14(1), pp. 73-79.

UCI : G704-000229.2008.38.2.013

- [21] M. H. Lee (1998). Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 4(2), 363-385. DOI : 10.4332/KJHPA.2007.17.1.028
- [22] S. H. Gwak (2011). *A Study on the Influence of Leadership on Group Efficacy and Organizational Immersion*. Ph.D. thesis, Keimyung University, Daegu.
https://dcollection.kmu.ac.kr/public_resource/pdf/000000009570_20230421113832.pdf
- [23] K. S. Jung, E. J. Oh (2021). The Effects of Nursing Professionalism, Nurse's Image on Self-leadership in Nursing Students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 22(10), pp. 66-75.
 DOI : 10.5762/KAIS.2021.22.10.66
- [24] J. H. Park, D. Y. Kang, J. M. Kang, N, Y. Gwak, C. E. Kim, M. K. Lee, Myung (2022). The association of faculty-student interaction, psychological well-being, and the image of nurses of nursing students on nursing professionalism in the COVID-19 pandemic. *Korean Academic Society of Nursing Education*, 28(1), pp. 101-112.
 DOI : 10.5977/jkasne.2022.28.1.101
- [25] H. S. Joo & W. H. Jun (2018). Influence of Nurses' Work Environment, Organizational Commitment, and Nursing Professionalism on Turnover Intention of Nurses in Long Term Care Hospitals. *J Korean Acad Nurs Adm*, 24(4), pp. 265-275.
 DOI : 10.11111/jkana.2018.24.4.265

- [26] J. S. Lee (2018). Effects of Nurses' Resilience, Job Satisfaction, and Social Support on Organizational Commitment. *The Korean Society of Health Service Management*, 12(1), pp. 57-67.
 DOI: 10.12811/kshsm.2018.12.1.057

박은희(Eun Hee, Park)

[정회원]



- 2007년 2월 : 조선대학교 간호학석사
- 2010년 8월 : 조선대학교 간호학박사
- 2011년 3월~2013년 2월 : 목포가톨릭대학교 간호학과 조교수

- 2013년 3월~현재 : 광주여자대학교 간호학과 부교수
- 관심분야 : 임상교육, 성인건강문제, 지역사회 건강문제, 보건기초교육 및 연구, 웰리스
- E-Mail : juliana@kwu.ac.kr

김현우(Hyun-woo, Kim)

[정회원]



- 2021년 2월 : 광주여자대학교 사회개발대학교 간호학석사
- 2021년 2월~현재 : 광주보건대학교 간호학과 겸임교수
- 1995년 9월~2002년 11월 : 건국대학교부속충주병원/중환자실

- 2003년 1월~2014년 5월 : 광주첨단종합병원
- 2014년 5월~현재 : 연세간호학원 원장
- 관심분야 : 간호교육, 중환자 건강문제, 성인질병 건강문제, 웰리스, 평생 건강관리
- E-Mail : gosjmamchlrh@naver.com